



# **Programme de subventions salariales Emplois d'été Canada**

**Mémoire présenté au Comité permanent  
des ressources humaines, du développement  
des compétences, du développement social et  
de la condition des personnes handicapées**

Octobre 2023

*Building healthy  
communities*

YMCA Canada



## Recommandations

1. Augmenter le financement du programme pour permettre à un plus grand nombre de jeunes d'en bénéficier et transformer le programme Emplois d'été Canada en un programme d'emplois pour les jeunes tout au long de l'année, avec une certaine flexibilité pour les postes à temps partiel. Cela refléterait mieux la manière dont les étudiants accèdent au marché du travail tout en poursuivant leurs études.
2. Inclure dans les contrats de travail d'Emplois d'été Canada le financement de jours de maladie ou de santé mentale rémunérés, afin que les jeunes puissent prendre des jours de congé sans subir de répercussions financières.
3. Étendre l'embauche non seulement aux résidents canadiens, mais aussi à ceux qui ont un permis de travail, y compris les étudiants étrangers.
4. Développer et mettre en place un mécanisme d'« employeurs de confiance » adjoint d'un financement pluriannuel pour permettre aux employeurs de mieux planifier l'embauche de jeunes employés et de mieux les solliciter.
5. Réduire le fardeau administratif qui pèse sur les organisations et améliorer la cohérence des exigences en matière de rapports entre les régions. Notamment :
  - i. Supprimer l'exigence d'un rapport détaillé sur les absences de courte durée telles que les congés de maladie, ne pas réduire le financement des absences raisonnables et envisager d'autoriser les organisations ayant de bons antécédents en matière d'administration du programme à ne déclarer que les absences prolongées.
  - ii. Permettre une fenêtre de date de début sans exiger de documents supplémentaires en cas de modification de la date de début dans la demande initiale.
  - iii. Consolider l'établissement des rapports afin de ne pas avoir besoin d'un rapport individuel pour chaque membre du personnel, en particulier lors de l'embauche de plusieurs personnes pour le même rôle.
6. Assurer une plus grande transparence dans la manière dont les fonds sont alloués aux organisations.



## Introduction

Les YMCA remercient le gouvernement du Canada pour son engagement continu à soutenir le programme Emplois d'été Canada. En tant qu'organisme de bienfaisance parmi les plus importants et les plus anciens au Canada, YMCA est au cœur des communautés, répondant à des besoins en constante évolution et offrant des programmes, des services et des liens essentiels à plus de 2 millions de personnes par l'intermédiaire de 37 associations membres de YMCA. Ensemble, nous sommes inébranlables dans notre engagement à obtenir des résultats concrets qui importent dans les collectivités que nous servons, y compris pour les jeunes que nous employons.

YMCA Canada est heureux de contribuer à l'étude du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées sur le programme de contribution salariale Emplois d'été Canada. Nous sommes encouragés par l'engagement du comité HUMA à entreprendre cette étude, car nous pensons qu'elle offre une excellente occasion de tirer parti des points forts de ce programme.

## L'emploi chez les jeunes au Canada

La pandémie de COVID-19 a réaffirmé que les jeunes au Canada sont plus exposés au chômage que la population générale et qu'ils peuvent être confrontés à des obstacles supplémentaires à l'obtention d'un emploi intéressant. Cela est particulièrement vrai pour les jeunes marginalisés. De nombreux jeunes entrent sur le marché du travail pour la première fois et manquent d'expérience professionnelle pour être embauchés, et ils sont plus susceptibles d'être licenciés en période de ralentissement économique. Les jeunes peuvent également être confrontés à des problèmes de santé mentale, à un manque d'accès aux transports, à des obstacles à l'éducation postsecondaire à un moment où le marché du travail exige des niveaux d'éducation plus élevés, et à l'absence d'un réseau professionnel pour accéder à des occasions d'emploi, ce qui a une incidence supplémentaire sur leur capacité à obtenir un emploi significatif. De nombreuses personnes au Canada peuvent obtenir un emploi occasionnel, à temps partiel ou temporaire, mais ces emplois ne sont pas assortis d'avantages sociaux, de stabilité des revenus et de sécurité d'emploi.

En mai 2023, le taux d'emploi des jeunes était de 57 %, en légère baisse par rapport au mois précédent<sup>1</sup>. On observe généralement une augmentation de l'emploi des jeunes en mai, en raison des vacances scolaires d'été, mais l'augmentation en mai 2023 a été moins importante que prévu. En outre, 11 % des jeunes étaient considérés ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEET) en 2022<sup>2</sup>. Ces jeunes sont considérés comme les plus éloignés de l'emploi et les YMCA de tout le pays proposent des programmes de préparation à l'emploi à un grand nombre d'entre eux.

---

<sup>1</sup> <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230609/dq230609a-fra.htm>

<sup>2</sup> <https://www160.statcan.gc.ca/prosperity-prosperite/neet-fra.htm>



La nature du travail évolue au Canada. Le marché du travail est en train de passer de l'exigence de compétences solides pour les emplois dans l'industrie manufacturière à une économie plus axée sur les services et la connaissance, qui met davantage l'accent sur les compétences non techniques, notamment la résolution de problèmes, la communication, les compétences interpersonnelles et l'esprit critique. Les jeunes acquièrent souvent ces compétences par l'intermédiaire d'une expérience professionnelle.

Comme l'indique le rapport du Groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes<sup>3</sup>, « nous avons besoin des jeunes pour bâtir et soutenir l'économie de demain. La base même de notre société est menacée lorsque les jeunes ont de la difficulté à se tailler une place en raison de changements dans la nature du travail et dans les conditions sociales. »

## Programme Emplois d'été Canada

Les YMCA de tout le pays constituent des partenaires engagés qui offrent des possibilités d'emploi intéressantes aux jeunes dans le cadre du programme Emplois d'été Canada. En tant qu'employeur important de jeunes et prestataire de programmes d'emploi, nous comprenons que des occasions d'emploi intéressantes constituent un aspect important de la santé et du bien-être, et qu'elles aident les jeunes à grandir et à briller. Dans le cadre du programme Emplois d'été Canada, YMCA aide les jeunes à acquérir un emploi, des compétences et de l'expérience lors de leur transition vers le marché du travail.

En tant qu'organisation caritative soutenant la jeunesse et membre du secteur sans but lucratif, nous créons des occasions de premier emploi positives pour de nombreux jeunes. Nous comprenons les besoins des jeunes et les valeurs de YMCA nous incitent à être de bons employeurs soucieux de l'épanouissement, du perfectionnement et du bien-être de l'ensemble de notre personnel. Les organisations à but non lucratif soutiennent par nature l'engagement civique et le sentiment d'appartenance, ce qui peut permettre aux jeunes de se sentir à l'aise pour entreprendre des tâches qui sortent de leur zone de confort et de s'épanouir sur le plan personnel et professionnel.

Les participants au programme Emplois d'été Canada dans les YMCA sont souvent employés dans tous les secteurs de nos activités, y compris comme conseillers de camp, personnel de service aux membres, personnel d'entretien des bâtiments, sauveteurs, personnel de soutien aux soins des enfants, et dans des postes de bureau et d'administration tels que coordonnateur numérique. Les jeunes employés dans ces domaines acquièrent des compétences importantes telles que le leadership, la résolution de conflits, la communication et la résolution de problèmes. Il s'agit de rôles fondamentaux qui permettent aux jeunes employés de partir du bon pied et qui les soutiennent tout au long de leur carrière.

---

<sup>3</sup> <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/groupe-experts-emploi-jeunes/rapport-strategies-moderniser-emploi-jeunes.html>



C'est le cas de Huy, qui a été embauché dans le cadre du programme Emplois d'été Canada au YMCA du Québec. Au cours de son séjour au YMCA, il a développé des compétences en matière d'intervention, de relations interpersonnelles et de gestion de projet pour soutenir le centre YMCA, les jeunes participants et son perfectionnement professionnel. Huy a proposé des activités d'éducation financière au programme, des activités culinaires hebdomadaires, a soutenu le comité financier des jeunes de la Coopérative jeunesse de travail et a été d'un grand soutien dans la mise en place d'un outil d'orientation communautaire.

*« Pendant mon été de travail avec le YMCA NDG, j'ai appris à apprécier le temps passé avec les jeunes et à leur offrir mon aide lorsqu'ils en ont besoin. J'ai également appris à sortir de ma zone de confort et à trouver de nouvelles façons de relever un défi » - Huy*

Le programme Emplois d'été Canada sert souvent de point de départ à des carrières à plus long terme au sein de YMCA. De nombreux anciens étudiants d'Emplois d'été Canada reviendront travailler au YMCA pour un deuxième été ou, dans certains cas, se joindront à l'organisation à temps plein. En réintégrant le programme ou en acceptant des postes à temps plein, le personnel continue de développer ses compétences en matière de leadership et d'accéder à des niveaux de responsabilité plus élevés.

Les YMCA partout au Canada incarnent nos valeurs et offrent donc des possibilités de leadership à tous les jeunes employés. Par exemple, YMCA Canada accueille le Comité consultatif national des jeunes leaders (CCNJL), qui est composé de jeunes employés des YMCA de tout le pays. Le rôle du CCNJL consiste à défendre et soutenir l'intégration de la voix des jeunes dans la prise de décision au sein du mouvement YMCA canadien. Le groupe apporte sa contribution sur les questions, les possibilités, les programmes, les priorités et les stratégies émergentes et renforce sa capacité de leadership afin de pouvoir participer pleinement aux espaces de prise de décision.

## Recommandations

Les YMCA de tout le pays constatent les avantages du programme Emplois d'été Canada pour les jeunes, en particulier ceux qui sont confrontés à de multiples obstacles à l'emploi. En tant qu'important fournisseur d'emplois d'été au Canada, YMCA Canada a formulé plusieurs recommandations sur la manière de tirer parti des points forts du programme.

- 1. Augmenter le financement du programme pour permettre à un plus grand nombre de jeunes d'en bénéficier et transformer le programme Emplois d'été Canada en un programme d'emplois pour les jeunes tout au long de l'année, avec une certaine flexibilité pour les postes à temps partiel. Cela refléterait mieux la manière dont les étudiants accèdent au marché du travail tout en poursuivant leurs études.**

Le programme Emplois d'été Canada a un impact positif sur les jeunes et offre des expériences d'emploi et des possibilités d'acquérir des compétences professionnelles. En élargissant le programme à toute l'année et en permettant



une certaine flexibilité avec des postes à temps partiel, cela faciliterait l'accès des jeunes au marché du travail. Ceci est d'autant plus important que la poursuite de l'éducation s'éloigne du modèle traditionnel du semestre. De plus en plus de jeunes prennent des années sabbatiques ou cherchent un emploi à temps partiel pendant l'année scolaire pour faire face au coût de la vie. Une flexibilité tout au long de l'année et à temps partiel aiderait également les jeunes à concilier travail scolaire et emploi pendant l'année scolaire. Cela ne reflète pas la manière dont le programme est actuellement géré.

En outre, en proposant le programme tout au long de l'année, les employeurs seraient en mesure d'offrir un éventail de fonctions plus complet et plus diversifié, susceptible d'attirer un nombre plus important et plus varié de jeunes. Nous recommandons également d'assurer une certaine flexibilité au sein des postes individuels. Par exemple, permettre aux jeunes de commencer à temps partiel au printemps (quelques heures par semaine) et d'occuper ensuite des postes à temps plein pendant l'été. Cela permettrait de faciliter la formation du personnel et de fournir plus de ressources pour les opérations pendant l'été.

**2. Inclure dans les contrats de travail d'Emplois d'été Canada le financement de jours de maladie ou de santé mentale rémunérés, afin que les jeunes puissent prendre des jours de congé au besoin sans subir de répercussions financières.**

Les YMCA constatent encore l'impact de la pandémie sur les jeunes – à la fois chez les jeunes que nous servons et chez nos jeunes employés. Nous constatons que les membres les plus jeunes de notre personnel sont plus que jamais confrontés à des problèmes de santé mentale. Nous voulons nous assurer que nous pouvons offrir aux jeunes une expérience professionnelle positive, car beaucoup d'entre eux doivent faire face à de multiples défis dans leur vie. Au sein de YMCA, notre objectif est de soutenir nos plus jeunes travailleurs et de veiller à ce qu'ils aient une expérience professionnelle saine et productive. L'inclusion d'une allocation pour la santé mentale et les congés de maladie dans le programme Emplois d'été Canada serait bénéfique pour les jeunes qui rencontrent et vivent une variété de défis liés au bien-être ou à la santé ou des maladies entraînant de courtes absences.

**3. Étendre l'embauche non seulement aux résidents canadiens, mais aussi à ceux qui ont un permis de travail, y compris les étudiants étrangers.**

L'inclusivité fait partie des valeurs de YMCA. Nous serions donc heureux de pouvoir embaucher tous les jeunes, qu'ils résident ou non au Canada. Selon Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, les étudiants étrangers sont autorisés à travailler à temps plein au Canada pendant les vacances d'été ou d'hiver<sup>4</sup>. Dans cette optique, nous pensons que les étudiants étrangers devraient également être inclus dans le programme Emplois d'été Canada afin d'avoir la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle et des compétences au Canada. Les étudiants étrangers sont souvent membres de groupes défavorisés qui sont confrontés à des obstacles supplémentaires à l'emploi, ce qui correspondrait également aux priorités du gouvernement.

<sup>4</sup> <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/etudier-canada/travail/travailler-hors-campus.html>



En outre, nous recommandons de promouvoir l'intégration sociale des jeunes nouveaux arrivants par le biais du programme Emplois d'été Canada. Les jeunes nouveaux arrivants n'ont souvent pas de relations pour accéder à l'emploi et peuvent avoir du mal à s'intégrer au marché du travail canadien. En soutenant les jeunes nouveaux arrivants par le biais du programme, les YMCA peuvent leur offrir une excellente expérience professionnelle où ils peuvent ressentir un sentiment d'appartenance, et également leur fournir un soutien supplémentaire par le biais de nos réseaux et de nos programmes.

**4. Développer et mettre en place un mécanisme d'« employeurs de confiance » adjoint d'un financement pluriannuel pour permettre aux employeurs de mieux planifier l'embauche de jeunes employés et de mieux les solliciter.**

YMCA est un bénéficiaire de longue date du programme Emplois d'été Canada et a toujours été un gestionnaire responsable. Nous fournissons des programmes de haute qualité aux communautés partout au Canada et des occasions d'emploi significatives aux jeunes. En permettant à YMCA et à d'autres employeurs de confiance de recevoir un financement pluriannuel, nous pourrions maintenir en poste davantage de jeunes employés. Cela signifie que les employeurs pourraient recruter et que les jeunes pourraient commencer à travailler plus tôt. De plus, avec plus de temps pour recruter des jeunes pour les emplois d'été du Canada, les YMCA et d'autres organisations pourraient développer des stratégies pour rencontrer les jeunes là où ils se trouvent, afin de mieux recruter des jeunes parmi les groupes visés par l'équité.

- 5. Réduire le fardeau administratif qui pèse sur les organisations et améliorer la cohérence des exigences en matière de rapports entre les régions. Notamment :**
- i. Supprimer l'exigence d'un rapport détaillé sur les absences de courte durée, ne pas réduire le financement des absences raisonnables et envisager d'autoriser les organisations ayant de bons antécédents en matière d'administration du programme à ne déclarer que les absences prolongées.**
  - ii. Permettre une fenêtre de date de début sans exiger de documents supplémentaires en cas de modification de la date de début dans la demande initiale.**
  - iii. Consolider l'établissement des rapports afin de ne pas avoir besoin d'un rapport individuel pour chaque membre du personnel, en particulier lors de l'embauche de plusieurs personnes pour le même rôle.**

De nombreux YMCA ont indiqué que la nécessité de signaler individuellement les absences dans le cadre du programme Emplois d'été Canada est devenue de plus en plus contraignante. Certains agents régionaux exigent que les employeurs documentent et signalent toute absence, même de quelques heures. Cela rend l'administration du programme Emplois d'été Canada de plus en plus difficile pour les organisations à but non lucratif qui ne disposent pas d'une capacité d'administration importante.



Bien que nous ne soyons plus confrontés aux restrictions liées à la pandémie de COVID-19, les mesures de santé publique prises ces trois dernières années conseillaient aux Canadiens de rester chez eux s'ils se sentaient malades; nous avons enregistré un plus grand nombre d'absences dans l'ensemble, et pas seulement pour les emplois d'été du Canada pour les jeunes. Le signalement des absences peut souvent conduire à une récupération des fonds, ce qui est difficile à prévoir pour les organisations. Bien que les YMCA respectent cette exigence lorsqu'on le leur demande, les organisations doivent avoir la flexibilité de déterminer ce qui est raisonnable en termes d'absence du personnel pour le programme Emplois d'été Canada sans pénalité.

## **6. Assurer une plus grande transparence dans la manière dont les fonds sont alloués aux organisations.**

Chaque député décide des emplois d'été canadiens qui seront financés dans sa circonscription. Les députés ont des priorités uniques pour ces postes et les critères de sélection des organisations peuvent varier d'une circonscription à l'autre. Étant donné que de plus en plus d'organisations posent leur candidature au programme et que celui-ci devient de plus en plus compétitif, il serait utile que les organisations sachent sur quels critères leurs candidatures sont jugées afin d'augmenter leurs chances de réussite et de soutenir l'équité dans le processus d'évaluation.

## Conclusion

Le programme Emplois d'été Canada aide les jeunes – en particulier ceux issus de communautés confrontées à des obstacles à l'emploi – à acquérir un emploi, des compétences et de l'expérience dans le cadre de leur transition vers le marché du travail. Les YMCA du Canada sont très favorables à la poursuite et à l'expansion de ce programme. Nous pensons que la recommandation décrite ci-dessus continuera à contribuer au succès du programme et permettra à un plus grand nombre de jeunes d'acquérir les compétences nécessaires à l'économie future.

## Coordonnées

### **Peter Dinsdale**

Président-directeur général

YMCA Canada

1, rue Richmond Ouest, bureau 600

Toronto (Ontario) M5H 3W4

[Peter.Dinsdale@ymca.ca](mailto:Peter.Dinsdale@ymca.ca)